

سلسلة المدير الممارس

الأميين

تنمية القدرة على التكيف الثقافي

كيف تعمل متجاوزاً الاختلافات

جنيفر ج. ديل
دون برنس

نقلته إلى العربية
رزاق إبراهيم

دليل الأفكار العملية



مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم
MOHAMED BIN RASHID
AL MACTOUM FOUNDATION

العبيكان
Obekan

في دليل الأفكار العملية

تنمية القدرة على التكيف الثقافي

كيف تعمل
متجاوزاً الاختلافات



دليل الأفكار العملية

تنمية القدرة على التكيف الثقافى كيف تعمل متجاوزاً الاختلافات

تأليف

جنيفر ج. ديل ودون برنس

نقلته إلى العربية

رزان إبراهيم

Original Title
AN IDEAS INTO ACTION GUIDEBOOK

Developing Cultural Adaptability
How to Work Across Differences

Jennifer J. Deal and Don W. Prince

Copyright © 2003 Center for Creative Leadership

ISBN 1-882197-80-1

All rights reserved. Authorized translation from the English language edition
Published by: Center for Creative Leadership, Post Office Box 26300, Greensboro,
North Carolina 27438-6300, (U.S.A.)

حقوق الطبع العربية محفوظة للمركز بالتعاقد مع مركز القيادة الأبداعية، شمال كره لينا، الولايات المتحدة الأمريكية.

ن
11



mohamed khatab

المملكة العربية ال
هاتف 2937574 -

ح مكتبة العبيكان، 430

فهرسة مكتبة الملك ف

دبل، جينيفر ج

تنمية القدرة على الت

40 ص: 14 × 21 م

ردمك: 9 - 620 - 54

1. إدارة الأعمال

ب. العنوان

ديوي 658.4

1430 / 411



المرکز للقيادة
البداعية
The Center for Creative
Leadership

العبيكان
Obeykan

صدرت هذه الطبعة باتفاقية نشر خاصة بين الناشر

مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم غير مسؤولة عن آراء المؤلف وأفكاره، وتعتبر الآراء الواردة في هذا
الكتاب عن وجهة نظر المؤلف وليس بالضرورة عن رأي المؤسسة.

العبيكان
Obeykan

امتياز التوزيع شركة مكتبة

المملكة العربية السعودية - العليا - تقاطع طريق الملك فهد مع شارع العروبة

هاتف 4160018 - 4654424 فاكس 4650129 ص. ب. 62807 الرمز 11595

لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو نقله في أي شكل أو واسطة، سواء أكانت إلكترونية أو ميكانيكية، بما
في ذلك التصوير بالنسخ، فوتوكوبي، أو التسجيل، أو التخزين والاسترجاع، دون إذن خطي من الناشر.

توطئة

سلسلة الكتب

دليل الأفكار العملية

تعتمد هذه السلسلة من الكتب على المعرفة العملية التي أنتجها مركز القيادة الإبداعية خلال أكثر من ثلاثين سنة من البحث والأنشطة التعليمية التي جرت بالمشاركة مع مئات الآلاف من المديرين والتنفيذيين. لقد اختلفت شراكة هذه المعرفة عن مثيلاتها في الأقسام الجامعية أو الهيئات المهنية أو المكاتب الاستشارية. والمركز ليس هو مجرد مجموعة من الأفراد المتمرسين (ذوي الخبرة)، على الرغم من أن مؤهلات كوادره تُعد متميزة جداً، وإنما يمكن النظر إليه على أنه مجتمع يشترك أعضاؤه بمجموعة من المبادئ، ويعملون معاً لفهم وإيجاد الاستجابة للتحديات القيادية والتنظيمية.

تهدف هذه السلسلة إلى إمداد المديرين بنصائح خاصة بكيفية إكمال مهمة تنموية، وهي أول تحدٍّ من التحديات التي تواجه القيادة، وهي في سبيلها لتحقيق ذلك.

تحمل هذه السلسلة مهمة المركز التي تهدف إلى تقديم فهم وتنمية وممارسة القيادة لنفع جميع أفراد المجتمع. نحن نعتقد أنك سوف تجد أن هذه السلسلة - «دليل الأفكار العملية»، إضافة مهمة جداً لوسائل وأدوات القيادة.



محتويات الكتاب

الصفحة

الموضوع

- ١١ ما هي القدرة على التكيف الثقافي؟
- ١١ ما أهمية القدرة على التكيف الثقافي؟
- ١٥ تنمية قدرتك على التكيف الثقافي
- ١٥ ادرس أصولك الثقافية
- ١٧ توقع مواجهة الاختلافات الثقافية
- ١٧ علم نفسك جوانب من ثقافات مختلفة
- ٢٩ جرب التفاعلات عبر الثقافية وتعلم منها
- ٣٣ التكيف الثقافي في العمل
- ٣٥ قراءات مقترحة
- ٣٧ خلفية
- ٣٩ موجز النقاط المفتاحية



خلاصة تنفيذية

ليس التفكير في الاختلافات الثقافية حول العالم مجرد تدريب فكري للمديرين العاملين في بيئة تتجه بسرعة نحو العالمية. إن القدرة على التواصل الفاعل عبر الاختلافات الثقافية، وفهم فن معالجة المواقف الاجتماعية المعقدة، ومعرفة عادات وأعراف ثقافات كثيرة، مهارات مهمة في مؤسسات اليوم. ولعل الأهم من امتلاك هذه المعلومات الثقافية الأساسية امتلاك مهارة «التكيف الثقافي» - وهي توفر الإرادة والقدرة على معرفة الاختلافات الثقافية وفهماها والعمل الفاعل وسطها. وتساعد مهارة التكيف الثقافي المديرين المعاصرين على إقامة العلاقات اللازمة لتحقيق نتائج في مؤسسات اليوم العالمية، وخاصة إذا كانت هذه العلاقات تتجاوز الحدود والثقافات. هذه القدرة تمكنهم أيضاً من التفاعل المثمر مع أناس يختلفون عنهم، سواء كانوا يعملون في الطابق التالي بنفس البناء أم في الجانب الآخر من الكرة الأرضية.



ما هي القدرة على التكيف الثقافي؟

مكان العمل العالمي اليوم أكثر تنوعاً وتعقيداً من ذي قبل. عندما يكون لدى المؤسسات وحدات عمل وعملاء وموظفون في كل مكان في العالم، يجد المديرون أنفسهم مضطرين للعمل عبر الزمن والمسافة والثقافات. ولكي ينجحوا في إقامة ورعاية علاقات تسمح لهم بالعمل المثمر مع الآخرين في هذه الظروف، على المديرين تبين الاختلافات والتشابهات بينهم وبين من يعملون معهم. فهذه الاختلافات تؤثر على التوقعات وأساليب العمل وآراء أصحاب السلطة وغيرها من القضايا. وهي كذلك تزيد من تعقد العمل الإداري، وتستدعي نوعاً جديداً من المرونة في معالجة الاختلافات والتغيير - التكيف الثقافي.

التكيف الثقافي هو توفر الإرادة والقدرة على معرفة ثقافات مختلفة وفهمها والعمل الفاعل وسطحها، على أساس أن هذه التفاعلات ستثمر نتائج طيبة (تنجز المهام وتحقق الأهداف وترضي أطراف العمل عن علاقاتهم المهنية). وعلاقة ذلك بالمديرين الحريصين على استمرار نجاحهم واضحة، فالقدرة على التكيف الثقافي مهارة جوهرية للريادة في بيئة عالمية.

ما أهمية التكيف الثقافي؟

يأتي الموظفون على كل المستويات في المؤسسات المعاصرة إلى العمل بقيم وتوقعات وزوايا ورؤية - ثقافة - مختلفة. وتؤثر تلك الاختلافات على طريقة هؤلاء الأفراد في القيادة والإدارة والتفاعل مع الآخرين في هذه المؤسسات، وعلى كيفية إنجاز الأعمال.

للثقافة تعريفات كثيرة، ولكن فكرة واحدة تبرز في كل التعريفات، وهي أن الثقافة مشتركة. والثقافة تضم، بين ما تضم المعتقدات المتعلقة بالسلوك المقبول وغير المقبول داخل مجتمع أو جماعة من الناس. كما تضم القيم الراسخة والمعتقدات التي تؤثر على السلوك، ويمكن لمن هو خارج تلك الثقافة أن يؤولها تأويلات شتى. تشمل الثقافة كذلك توقعات عن تصرفات الناس في مواقف أو علاقات معينة.

يفهم كثير من الموظفين اليوم- بل كثير من الناس عموماً- أنهم يعملون ويحزمون ويحاطون بأناس لهم تركيبات عقلية وتوقعات تختلف حسب خلفياتهم. وقد يفهم موظفون كثيرون- ليسوا جميعاً- أن التعامل مع هؤلاء الناس بمنطلق « ليس هكذا تجري الأمور هنا» لن ينجح في عالم يزيد ترابطه كل يوم. فالمديرون غالباً ما يتفاعلون يومياً مع نظراء ورؤساء ومرؤوسين مباشرين وغيرهم من ثقافات مختلفة، وغالباً ما يسيئون التصرف، ويسببون مواقف سوء فهم وإحباطات وضغوطاً كان يسهل تجنبها.

ولا يتوقع من المدير أن يعرف بدقة كيف يتصرف في مختلف الأماكن ومع مختلف الأشخاص. ولكنك من موقع المدير يمكن أن تقدر أهمية مهارة مثل مهارة التكيف الثقافي؛ لأن الناس الذين يعملون معك، يفكرون ويتصرفون بشكل مختلف عنك. ابدأ بنفسك إن أردت، ويمكن لورقة العمل في الصفحات (١٢-١٥) أن تساعدك على تقدير مستوى قابليتك للتكيف الثقافي.

بعد إتمام ورقة عمل القابلية للتكيف الثقافي، من المؤكد أنك ستكتسب فكرة طيبة عن قدرتك على العمل مع الآخرين المختلفين عنك ثقافياً. وبغض النظر عن درجتك، فإنك ستستفيد من تنمية قابليتك للتكيف الثقافي في كافة جوانب حياتك المهنية؛ لأنها ستزيد فاعليتك ومرونتك في موقع المدير.

عندما تتصادم العوامل

لنأخذ مثلاً بارزاً على كيفية تأثير الاختلافات الثقافية على النتائج من سفينة الفضاء المدارية «مارس كلايمن» (مناخ المريخ) التي تكلفت ١٢٥ مليون دولار. أطلقت إدارة الفضاء والملاحة الفضائية القومية تلك السفينة في نهاية عام ١٩٩٨ بهدف تثبيتها في مدار حول الكوكب الأحمر بعدها بعام. وقد نفذ فريقان من المهندسين أعمال البرمجة الملاحة للسفينة المدارية باستخدام نظامي قياس غير متوافقين - المتري (الأمتار والجرامات، مثلاً) والإنجليزي (القدم والرتل، مثلاً). ولم تلحظ قيادة المشروع ذلك أو تراجع عملية ترجمة وحدات القياس. وافترض كل فريق أن منهجه صحيح، ولم يتوقع أن يستخدم الفريق الآخر منهجاً مختلفاً. في ٢٣ سبتمبر ١٩٩٩، اقتربت السفينة من المريخ بارتفاع قرابة ٢٧ ميلاً، والمفروض أن يكون ٩٣ ميلاً، فاخترقت الغلاف الجوي الرقيق واحترقت في دقائق.

لماذا تصور كل فريق أن طريقته صحيحة؟ لأن كل فريق كان يعمل حسب مجموعة من القواعد والمعايير والتوقعات المحددة، غالباً ما يفترض الناس أن الآخرين يعملون حسب مجموعة القواعد التي يتبعونها، فإن لم يحدث وقع صراع (بل كارثة).

ورقة عمل القدرة على التكيف الثقافي

يتناول هذا النشاط القصير الاتجاهات والتصرفات المهمة للعمل مع أناس من بلاد أخرى. قدّر مستوى مهارتك الحالي على مقياس من ٠ إلى ٥، كما هو موضح أدناه، واكتب الرقم المناسب في الفراغ المقابل لكل جملة. ورقة العمل هذه تخصك وحدك، لذا كن صادقاً لأقصى درجة. المقياس كالتالي:

٥ = واحدة من أكبر نقاط قوتي.

٤ = شيء أجيد.

٣ = شيء أفعله، ولكنني أحتاج أن أحسنه.

٢ = شيء أفعله، لكنني في حاجة شديدة لتحسينه.

١ = شيء أعجز عنه.

٠ = لا أدري.

- أستطيع العمل بفاعلية بلغة أجنبية، ولو من خلال الترجمة.
- أنا حساس للاختلافات بين الثقافات.
- أحب أن أعيش ثقافات مختلفة.
- أعمل بجد كي أفهم وجهات نظر من ينتمون لثقافات أخرى عندما نعمل معاً.
- أنا سريع في تغير سلوكي لتوافق مع بيئة جديدة (مثلاً عندما أرسل إلى بلد أجنبي).
- أستمتع بتحدي العمل في بلاد غير بلدي.
- أفهم كيف تؤثر الثقافة على طريقة الناس في التعبير عن اختلافهم.
- أستطيع استخدام الاختلافات الثقافية كمصدر قوة للمؤسسة.
- أنا على وعي بمعتقداتي الراسخة عند التعامل مع الآخرين.
- أعلم متى أتمسك بالقيم الشخصية، ومتى أراعي قيم الآخرين.
- أنجح في إخراج مسلماتي وقيمي أو معتداتي ونظرياتي عند الآخرين إلى السطح قبل أن أتخذ قرارات مهمة.
- أستطيع معالجة الصدمة الثقافية.
- أستطيع تعديل أسلوب إدارتي حتى أوفي التوقعات الثقافية.
- الدرجة الإجمالية.

حساب درجة ورقة العمل

٣٢ - ٤٢ (الأدنى ٢٥ ٪)	مستجد	خبرتي محدودة في العمل عبر الثقافات ولست على دراية كافية بكيفية تأثير ذلك على تفاعلاتي
٤٣ - ٥٢ (متوسط ٥٠ ٪)	متوسط	أستطيع بجهد واع أن أتوقع الاختلافات الثقافية، وأرى وجهات نظر الآخرين، وأصير طريقة تفاعلي معهم.
٥٣ - ٦٤ (الأعلى ٧٥ ٪)	خبير	أستطيع بسهولة العمل عبر الثقافات، وربما بلغات متعددة. لي معرفة جيدة بثقافات كثيرة، وأستطيع أن أتبع أسلوباً مناسباً في أغلب تفاعلاتي.

تنمية قدرتك على التكيف الثقافي

ستزيد قدرتك على التكيف الثقافي مع اكتسابك معرفة ومهارات تسخدمها في التفاعل المستمر مع من يختلفون عنك، فكيف تنمي القدرة على التكيف الثقافي. هناك أربعة عناصر ضرورية.

- ادرس أصولك الثقافية.
- توقع مواجهة الاختلافات الثقافية.
- علم نفسك جوانب من ثقافات مختلفة.
- ادخل في تجربة تفاعل ثقافي وتعلم منها.

ادرس أصولك الثقافية

تنمية القدرة على التكيف الثقافي لا تعني أن تغير شخصيتك أو تتغلى عن هويتك الثقافية. (حتى لو كنت تعمل في بلد آخر أو ثقافة أخرى يمكنك

أن تتعلم التكيف، ولكن التوجه الثقافي الأساس لا يتوقع أن يتغير) أحد عناصر تلمية القدرة على التكيف الثقافي هي فهم خلفيتك الثقافية وكيف تؤثر عليك. كل منا يعمل في «منطقة راحة ثقافية» ويرى العالم من خلال عدسة عملية تكيف ثقافي محددة. تؤثر الثقافة على رؤانا في موقف ما وتأويلاتنا لتصرفات الآخرين وأفعالنا وردود أفعالنا. الوعي بهذه المؤثرات ضروري لتلمية المرونة عبر الثقافية.

إن الدراية التامة بأصولنا الثقافية تساعدنا على تجنب الحكم على الآخرين بغير وعي أو توقع أن يفكر الآخرون ويشعروا ويتصرفوا على طريقتنا. الحكم المسبق رد فعل طبيعي عندما تجذبنا هذه التفاعلات خارج منطقتنا المريحة. يفضل معظمنا أن تكون الأشياء سهلة التنبؤ، مألوفة، مريحة. وعندما نواجه اختلافًا، ربما نشعر بالإثارة ونسعى لتبنيه. ولكن كلما أوغلنا بعيداً عن منطقة راحتنا (لا سيما إذا كنا نتعامل مع اختلافات تهدد طريقتنا في فهم العالم) نجد هينا نزوعاً للانسحاب إلى حيث نشعر براحة أكبر، وهو ما يسميه مركز القيادة الإبداعية «استجابة القفزة الخلفية».

ليس القفز إلى الخلف خطأ، بل من الضروري أن ننسحب من الخبرة الجديدة، حتى نتأملها ونفهمها وندمجها في فهمنا للعالم. ومن طرق زيادة قدرتك على التكيف الثقافي أن تخرج عن منطقة راحتك، وتقيم فترة في مناطق غير مألوفة وغير مريحة. صحيح أنه من غير المريح أن تزيد تعرضك لأناس مختلفين في طريقتهم في أداء الأشياء. وحتى تستفيد من استجابة قفرتك الخلفية بأقصى درجة، حاول أن تبقى فترة أطول في المكان «غير المريح» مع التأكد من قدرتك على العودة إلى حيث تشعر بالراحة. ستمنحك هذه الفترة المؤقتة الوقت والمساحة لدمج خبرات جديدة في مخزونك من الذكاء والمعرفة الثقافية واكتساب الثقة على الخروج من منطقة راحتك مرة أخرى.

توقع مواجهة الاختلافات الثقافية

يتميز المديرون الفاعلون بيقظة في اكتشاف أثر الاختلافات الثقافية في مكان العمل. ويبحثون عن إشارات تدل على حضورها في أي موقف. وتشمل الاشارات أشياء مثل الارتباك والإحباط والتوتر والانزعاج وفشل التواصل. هذه الأشياء غالباً ما توجد مع بروز الاختلافات الثقافية.

من الممكن المبالغة في تقدير أثر الاختلافات الثقافية، ولكن الخطر الأعظم بالنسبة للمديرين هو التهوين من أثرها. فقد يحدث ذلك غفلة عند نشوء نزاع أو مشكلات أداء أو تحديات قيادية أخرى. وينطبق هذا بشكل خاص على العلاقات التي تكون فيها الاختلافات غير بارزة أو تحت السطح. لنفكر في عضوين في فريق دولي، مثلاً، يأتي أحدهما من أستراليا والآخر من الولايات المتحدة. ولأن بينهما سمات مشتركة (لون البشرة واللغة المشتركة، مثلاً)، فإنهما يفترضان بلا وعي أنهما ينظران إلى العالم بالطريقة نفسها. ولكنهما يفاجأان ويرتبان عندما يجدان أن اتجاه كل منهما مختلف فيما يتعلق بالسلطة والإنجاز الشخصي والمزاج، مما يسبب إحباطاً خفيفاً وسوء فهم. هذه المشاعر وردود الأفعال قد تعمق عمل الفريق - أي العمل الذي تتولى مسؤوليته بوصفك مديره. إن تمييز الاختلافات التي يمكن أن تسبب الارتباك أو النزاع خطوة مهمة نحو تنمية المرونة في علاقاتك بمن يختلفون عنك، أي بناء القدرة على التكيف الثقافي.

علم نفسك جوانب من ثقافات مختلفة

من طرق زيادة فهمك للاختلافات الثقافية، الذي يساعدك على سرعة التقاط الإشارات التي تبين وجود الاختلافات: أن تتعلم المزيد عن كيفية رؤية الثقافات الأخرى لجوانب مهمة من العمل والحياة. تحديداً يوجد سبعة أبعاد ثقافية كبرى تنفعك في تفسير تلك الاختلافات.

- ١ - مصدر الهوية وتعبيراتها (جمعي/ فردي).
 - ٢ - مصدر السلطة وتعبيراتها (متساو / غير متساو).
 - ٣ - أهداف الإنجاز ووسائله (قاسية/ رقيقة).
 - ٤ - الاستجابة إلى عدم اليقين والتغير (ديناميكية/ مستقرة).
 - ٥- وسائل اكتساب المعرفة (عملية - تأملية).
 - ٦- الموقف من الوقت (ممدود/ وفير).
 - ٧- الاستجابة للبيئة الطبيعية والاجتماعية (الفعل/ السكون).
- برغم وجود جزء من هذه الأبعاد السبعة في كل ثقافة، فإن الثقافات تختلف فيما توليه من أهمية لكل بعد منها.
- وتبرز هذه الأبعاد عند مقارنة ثقافات من دول مختلفة. ولنراجع الأوصاف في الصفحات (١٨- ٢٤) حتى نرى كيف تنظر الثقافات المختلفة إلى العمل والحياة.

البعد الثقافي ١

مصدر الهوية وتعبيراتها

فردي	جمعي
أهل الثقافات القريبة من الطرف الفردي، من المتصل يعرفون أنفسهم من خلال إنجازاتهم وأسرتهم المباشرة. يتوقعون ويتوقع منهم أن يعتمدوا على أنفسهم، ويبادروا ويرسموا مستقبلهم بأيديهم. ويمكن توقع ذلك في بلد مثل الولايات المتحدة وأستراليا والسويد.	أهل الثقافات القريبة من الطرف الجمعي، في المتصل يعرفون أنفسهم من خلال المؤسسة، أو القبيلة، أو العشيرة، أو العائلة التي ينتمون إليها. يتوقعون ويتوقع منه إظهار الولاء والدعم نحو جماعتهم أو مؤسساتهم مقابل الحماية والوظيفة الدائمة وإحساس الانتماء. ويمكن توقع ذلك في بلاد منها المكسيك والصين وأندونيسيا
هل تجد صعوبة في التعامل مع أناس يتوقعون مستويات غير معقولة من الولاء؟ هل تجد صعوبة في التعامل مع أناس ليس لديهم الولاء الكافي؟ كيف تؤثر هذه الاختلافات الثقافية على عملك؟ كيف تستجيب لهذه الاختلافات؟ كيف يمكنك تغيير ردود أفعالك وسلوكك حتى تفهم هذه الاختلافات الثقافية في القيم والرؤى وتتكيف معها؟	

البعد الثقافي ٢

مصدر السلطة وتعبيراتها

متساو	غير متساو
يتوقع أهل الثقافات القريبة من الطرف «المتساوي» في المقياس أن اختلافات درجة السلطة بين أعضاء تلك الثقافة في الحد الأدنى. ويرون الأنظمة الهرمية تعبيراً عن عدم المساواة في الأدوار أنشئت لتسير العمل أو حسب الكفاءة، وليس لتحديد قيمتهم في المجتمع. يطلبون أن يكون «الرؤساء» قريبي المثال وأن يشاوروهم. ويرى من يملكون السلطة ومن لا يملكونها أنهم متساوون وجودياً. ويمكن توقع ذلك في بلاد مثل الدنمارك والسويد والولايات المتحدة.	يتوقع أهل الثقافات القريبة من الطرف «غير المتساوي» في المقياس ويقبلون اختلافات كبيرة في السلطة والمكانة والمميزات. والأنظمة الهرمية تعد تعبيراً عن عدم المساواة وهي تشجع حاجة التبعية والنظام والأمن يفضلون أن يكون الرؤساء مستبدين حيزين يأخذون زمام المبادرة والقرارات ويتولون مسؤولية الوفاء بحاجات مرؤوسيهم. ولا يرى من يملكون السلطة ومن لا يملكونها أنهم متساوون وجودياً. ويمكن توقع ذلك في بلاد مثل السعودية والمكسيك والفلبين.
هل يصعب عليك التعامل مع أناس يتوقعون أن يعاملوا كما يعامل المسؤولون تماماً؟ هل يصعب عليك التعامل مع من يرفضون التعامل مع مرؤوسيهم المباشرين بالاحترام المستحق، لأنهم أدنى في الترتيب المؤسسي؟ كيف تؤثر هذه الاختلافات الثقافية على عملك؟ كيف تستجيب لها؟ كيف يمكنك تغيير ردود أفعالك وسلوكك حتى تفهم هذه الاختلافات الثقافية في القيم والرؤى وتتكيف معها؟	

البعد الثقافي ٣

أهداف الإنجاز ووسائله

رقية	قاسية
<p>يسعى أهل الثقافات القريبة من الطرف «الرقيق» من المقياس إلى التعاون والإجماع والتضامن بين أعضاء مجتمعهم ومجتمعات الآخرين. لديهم تعاطف نحو الأقل حظاً ويقدرّون الاعتدال. يفضلون شعار «عمل لتعيش» على «عش لتعمل» يولون قيمة أكبر للإنجازات غير الملموسة مثل علاقات العمل الجيدة وقضاء الوقت مع الأسرة والأصدقاء أو خدمة الآخرين. يمكن توقع ذلك في بلاد مثل الدنمارك والنرويج والسويد.</p>	<p>يسعى أهل الثقافات القريبة من الطرف «القاسي» من المقياس إلى دلائل ملموسة على النجاح والتقدم مثل الدخل المرتفع والترقي المهني أو العمل في شركة مرموقة. يريدون التفوق ويمحبون كثيراً بالمنجزين. يؤدي العمل دوراً مركزياً في حياتهم. يقدرّون التنافس والجسم. يمكن توقع ذلك في بلاد مثل اليابان والمكسيك والولايات المتحدة.</p>
<p>هل تجد صعوبة في التعامل مع أناس يضعون العلاقات قبل تحقيق النتائج؟ هل تجد صعوبة في التعامل مع أناس مستعدين أن يدوسوا الآخرين حتى يحققوا نتائج؟ كيف تؤثر هذه الاختلافات الثقافية على عملك؟ كيف تستجيب لهذه الاختلافات؟ كيف يمكنك تغيير ردود أفعالك وسلوكك حتى تفهم هذه الاختلافات الثقافية في القيم والرؤى وتتكيف معها؟</p>	

البعد الثقافي ٤

الاستجابة لعدم اليقين والتغير

ديناميكي	مستقر
<p>أهل الثقافات القريبة من الطرف «الديناميكي» في المقياس يقبلون عدم اليقين أو القموض كجزء طبيعي من الحياة. يقبلون الصراع والخلاف والتنافس كأمر عادي، بل يعتبرونها نافعة، هم على استعداد لخوض المخاطر ولو في ظروف غير مألوفة.</p> <p>يقدرّون المرونة وقابلية التكيف ومنفتحين على تعديل القواعد الموجودة أو التنظيمات حسبما يقتضي الموقف.</p> <p>يمكن توقع ذلك في بلاد مثل الدنمارك والسويد والولايات المتحدة.</p>	<p>أهل الثقافات القريبة من الطرف «المستقر» في المقياس أقرب إلى رفض المخاطر غير المألوفة أو المواقف غير المحسوبة.</p> <p>يتوترون عند مواجهة التغيرات أو الصراع أو التنافس في عملهم، وسيحاولون تجنب استخدام قواعد وتنظيمات وسياسات بدقة.</p> <p>يمسب عدم اليقين لهم انزعاجاً وضغطاً، ويشعرون بضرورة تجنب الأخطاء والفشل.</p> <p>يمكن توقع ذلك في بلاد مثل اليونان وفرنسا واليابان.</p>
<p>هل تجد صعوبة في التعامل مع أناس يريدون طوال الوقت تغيير الأشياء ودونما سبب واضح؟ هل تجد صعوبة في التعامل مع من يقاومون كل تغيير يطرأ؟ كيف تستجيب لهذه الاختلافات الثقافية؟ كيف تؤثر هذه الاختلافات الثقافية على عملك؟ كيف يمكنك تغيير ردود أفعالك وسلوكك حتى تفهم هذه الاختلافات الثقافية في القيم والرؤى وتتكيف معها؟</p>	

البعد الثقافي ٥

وسائل اكتساب المعرفة

تأملي	عملي
<p>أهل الثقافات الواقعة على الطرف التأملي، من المقياس يقدرّون النماذج المفهومية ويتبنونها في توجيه أعمالهم.</p> <p>يفضلون فهم المبادئ العامة وراء المشكلة، أو تطوير شعور حدسي بها مثل المشروع بمحاولة حلها، يعجبهم الألق المكري والتفكير الاستنتاجي، لكنهم لا يشعرون كثيراً بالحاجة إلى التجريب في التوصل إلى حل. يقدرّون كبار المفكرين ويفضلونهم على الأشخاص العمليين.</p> <p>يمكن توقع هذه الرؤية في دول مثل فرنسا والمكسيك والمملكة العربية السعودية.</p>	<p>أهل الثقافات الواقعة على الطرف العملي، من المقياس يقدرّون أهمية الحقائق، والبيانات الوضعية والتجربة. إنهم على استعداد دائم للتجريب وحل المشكلات بالأسلوب العلمي القائم على التجربة والخطأ.</p> <p>يستهوهم البحث الميداني ودراسة الحالة والتعلم العملي، ويؤمنون عالياً بالمنهج العلمي (الملاحظة والفرضية والاختبار) في تحديد وحل المشكلات.</p> <p>يمكن توقع هذه الرؤية في دول مثل الولايات المتحدة والسويد وهولندا.</p>
<p>هل تجد صعوبة في التعامل مع أشخاص يجربون الأشياء قبل أن يفكروا بها؟</p> <p>هل تجد صعوبة في التعامل مع أشخاص يفضلون قضاء أوقات طويلة في التمكير بالمشكلة وتحليلها، الشلل التحليلي، كما يسميه بعضهم؟ كيف تؤثر هذه الاختلافات الثقافية على عملك؟ ما هي ردة فعلك على هذه الاختلافات؟ كيف يمكن أن تغير سلوكك وردود أفعالك لتعليل تلك الاختلافات في القيم والمنظورات والتكيف معها؟</p>	

البعد الثقافي ٦

الموقف من الوقت

واقر	محدود
<p>أهل الثقافات القريبة من الطرف «الواقر» على المقياس يتعاملون مع الوقت وكأنه متاح للأبد.</p> <p>من وجهة نظرهم، لا يمكن إضاعة الوقت، والمواعيد النهائية والأوقات المناسبة مجرد تعابير عن النوايا وليست التزامات.</p> <p>يفضلون الحياة التي تنشأ عن اللحظة الراهنة، وتتبع الاشتراك المتعدد والمتزامن مع الأشخاص والفرص المتاحة حولهم، يقدسون الماضي كي يعيشوا الحاضر بكليته، ولا يروا جدوى من إنجاز الأعمال في وقتها أو إتمامها ضمن المدة المحددة لها.</p> <p>يمكن توقع هذه الرؤية في دول مثل المكسيك وإيران والمملكة العربية السعودية.</p>	<p>أهل الثقافات القريبة من الطرف «المحدود» على المقياس يتعاملون مع الوقت باعتباره مورداً شحيحاً، يرون أن الزمن خطي وأحداث الحياة متسلسلة، لذلك يعملون في الحاضر من أجل المستقبل.</p> <p>يعتقدون أن الوقت لا يجب أن يهدر، ويريدون أن تبدأ الاجتماعات في أوقاتها المحددة. يحبون أن يبقوا مشغولين، ويحتاجوا إلى رؤية نتائج ملموسة على المدى القريب. يؤمنون أن كل دقيقة يجب استغلالها بحكمة، ويقدرها قيمة وقتهم وأوقات الآخرين.</p> <p>يمكن توقع هذه الرؤية في دول مثل الولايات المتحدة وألمانيا وأستراليا.</p>
<p>هل تجد صعوبة في التعامل مع أشخاص لا يحترموا الوقت؟ هل تجد صعوبة في التعامل مع أناس صارمين أكثر من اللازم في برامج عملهم ومواعيدهم النهائية؟ كيف تؤثر هذه الاختلافات الثقافية على عمل؟</p> <p>ما هي ردة فعلك على هذه الاختلافات؟</p> <p>كيف يمكن أن تعبر ردود أفعالك وسلوكك لتعديل هذه الاختلافات في القيم والمنظورات الثقافية والتكيف معها؟</p>	

البعد الثقافي ٧

الاستجابة للبيئة الطبيعية والاجتماعية

فعل	سكون
<p>أهل الثقافات الواقعة على طرف «المعل، من المقياس يفضلون تشكيل حياتهم ومحيطهم بطريقة فاعلة. يستبدون النشاطات التي جرى التخطيط لها بدقة والتي تحسن أوضاعهم. يستخدمون التكنولوجيا وسيلة لتحقيق تقدم باتجاه حياة أفضل وأكثر كمالاً. يثمنون عالياً التحكم في قدرات حياتهم وبيئتهم. يمكن توقع هذه الرؤية في دول مثل الولايات المتحدة والصين واليابان.</p>	<p>أهل الثقافات الواقعة على طرف «السكون» من المقياس يشعرون بالحاجة إلى العيش ضمن الحدود الطبيعية لبيئتهم. يرون أنفسهم جزءاً من تلك البيئة، ويتقبلون ما تهبهم الحياة لا يسعون إلى السيطرة على بيئتهم عبر استخدام التكنولوجيا، بل يفضلون طريقة حياة مستقرة ومسترخية تتبع لهم العيش الآن، وهنا يثقون أن الأمور ستسير على ما يرام في نهاية المطاف، ويقدرّون التناغم مع العالم المحيط.</p> <p>يمكن توقع هذه الرؤية في دول مثل فرنسا والسويد والنرويج.</p>
<p>هل تجد صعوبة في التعامل مع أناس يحتاجون إلى السيطرة على محيطهم؟</p> <p>هل تجد صعوبة في التعامل مع أناس لا يرغبون في السيطرة على بيئتهم؟</p> <p>كيف تؤثر هذه الاختلافات الثقافية على عملك؟</p> <p>كيف تتعامل مع هذه الاختلافات؟</p> <p>كيف يمكن أن تغير ردود أفعالك وسلوكك لتقليل هذه الاختلافات في القيم والمنظورات الثقافية والتكيف معها؟</p>	

قارن بين التوصيفات والأمثلة الواردة في جداول الأبعاد الثقافية وبين تجاربك الشخصية. هل تجد اختلافات مع الآخرين حول هذه الأبعاد؟ إن مراجعة تلك التوصيفات مجرد واحدة من فرص التعلم العديدة، التي يمكنك استغلالها لزيادة وعيك بالثقافات الأخرى، وقدرتك على تعلم أشياء مفيدة عن تلك الثقافات، تتجاوز الكتب ومقررات اللغات الأجنبية، على أهميتها، فهي تتضمن تجاربك وخبراتك مع الثقافات الأخرى وقدرتك على التعلم من هذه التجارب. فيما يلي بعض الاقتراحات لنشاطات توفر لك طيفاً واسعاً من فرص وتجارب التعلم.

تعلم من الآخرين

لعل في مؤسستك أفراداً على درجة عالية من الوعي الثقافي والخبرة. ابحث عنهم واتخذهم مدربين وقدوة، قد يكون بعضهم قادة عالميين حقيقيين، قادرين على الإدارة عبر الثقافات والدول والمناطق الزمنية؛ وقد يكون بعضهم قادرين على التواصل مع الآخر عبر الاختلافات الثقافية.

تعلم الخبرات التي يتمتعون بها وكيفية تطويرها، يمكنك كذلك الاستفادة من المدرب المتميز ثقافياً - وهو شخص يساعدك على إقامة وتطوير علاقات مع أناس من داخل ثقافته. قبل سفرك للعمل في الهند، مثلاً، يمكنك دعوة صديق أو زميل عمل هندي إلى الغداء، للإجابة عن بعض الأسئلة أو تقديم النصح والإرشاد، أو إثبات ما إذا كانت المعلومات الواردة في الكتب الإرشادية صحيحة.

ابحث عن تحديات في العمل

قد تكون التحديات عبر الثقافة موجودة لتوها في موقع عملك، أو يمكنك السعي وراءها كتجربة تطويرية. إذا كان موظفوك أو أعضاء فريق عملك أو زبائنك متنوعين ثقافياً، فأبك في أحد أفضل مختبرات التعلم المتوافرة وأكثرها فاعلية. أو لعلك تتمتع بفرقة قيادة فريق عمل متوزع جغرافياً، أو المشاركة في مشروع عالمي ما. هل يجري تكليفك أحياناً بمهام دولية في عملك؟ يقول العديد من المديرين إن هذا النوع من التحديات فاعل ومجد لبناء القدرة على التكيف الثقافي. لكن قد تجد صعوبة في البدء بمهام دولية. حاول البحث عن تحديات ثقافية في مجالات أضيق. تطوع للمساعدة في استضافة المديرين الدوليين العاملين في مؤسستك عندما يزورون منطقتك، مثلاً.

سافر إلى الخارج حين تستطيع ذلك

أصبح السفر إلى الخارج، سواء بقصد العمل أو لأسباب شخصية، متاحاً للكثيرين. حاول أن تتجاوز أسلوب الرحلات السياحية المبرمج، واختبر الثقافة الجديدة عن قرب أكثر وبشكل حقيقي إن اتبعت لك الفرصة. لا تقيد نفسك بمناطق ومجالات الجذب السياحي التقليدية، بل قم بزيارة المكتبات والأسواق والمقاهي وأحد مراكز الطلاب في جامعة ما؛ لتحصل على إحساس شخصي بالمكان الجديد. إذا كان هناك من يستضيفك في هذه الدولة فتلك تجربة تعلم فريدة وغنية قد تعود عليك بفوائد كثيرة.

اختبر الثقافات المختلفة حيث تكون

لا يتحتم على معظمنا ركوب الطائرة والسفر إلى الخارج لاختبار ثقافات متنوعة. فهناك طرق كثيرة أخرى لتوسيع آفاقنا الثقافية. مجرد

اختيار مطعم جديد أو توسيع لائحة الأفلام التي تفضل مشاهدتها يمكن أن يمنحك ببساطة تجربة ثقافية مميزة. الأفلام الأجنبية أو محطات التلفزة، أو أشرطة الفيديو، تفتح اليوم نوافذ مشرعة على الثقافات الأخرى، وتقدم إشارات محلية وتاريخية تحمل في طياتها رسائل ثقافية محددة، على سبيل المثال، يقدم فيلم «كراوتشنغ تايفر» («النمر الرابض» أو «هيدن دراغون» («التنين الخفي»)، وكلاهما ظهر في الولايات المتحدة عام ٢٠٠٠، رؤية متبجرة عن البوذية، والأساطير الصينية، وعالم التصوف والروحانيات الشرقية، وعن المكانة التي يحتلها الولاء والشرف في تلك الثقافات، والتأبوات الاجتماعية والتاريخية التي فرضت على النساء والرجال أدواراً نمطية متباينة.

تشجع معظم المدن اليوم المناسبات الثقافية المتنوعة، التي تقدم مختلف أنواع المسرحيات والموسيقى والفنون من أنحاء العالم كافة. هناك أيضاً معارض وأسواق وتجمعات إثنية تشعرك بنكهة الثقافات الأخرى وأنت في بلدك. ابحث عن فرص التفاعل عبر الثقافات، كتدريس لغة أجنبية، أو السفر والسياحة، أو العمل مع اللاجئين، أو تدريب فريق من الأطفال الأجانب في رياضة ما.

تعلم لغة أجنبية

كلما ازداد عدد اللغات الأجنبية التي تتحدثها، ازدادت درجاتك على سلم التكيف الثقافي. فتحدث لغة أجنبية يجعلك مهياً نفسياً لأن تكون أكثر ابتكاراً وذكاء في مجال الأعمال، وأكثر قابلية للتكيف مع الاختلافات الثقافية في موقع العمل. علاوة على ذلك، كل لغة أجنبية تتقنها تساعدك

على فهم ثقافة أخرى واحدة على الأقل. لأن التراكىب اللغوية والنحوية فيها تعكس الكثر من طرائق تفكير تلك الثقافة. إن تعلم أى لغة رئيسة يضعك فى موضع تتواصل فيه بسهولة وفاعلية مع ملايين الأشخاص الآخرين. حتى ولو لم تكن مهياً لأن تتحدث عدة لغات بطلاقة. يمكنك تعزيز قابليتك للتكيف الثقافى بتعلم بعض المفردات وصيغ الترحيب والتحية الأساسية.

اتبع دورات تدريب القادة او تعليم الموظفين التنفيذىين فى بلد اخر

تقدم دورات تعليم الموظفين التنفيذىين بيئة تعلم آمنة تتفاعل فيها مع أقرانك من دول مختلفة، وتجرب فيها ألواناً جديدة من الأطعمة، وتدرک منظورات الآخرين عن ثقافتك الأم، وتختبر ثقافات الآخرين وتتعلم منها بطرق شتى. كما إن القيام برحلة مخفضة فى عطلة نهاية الأسبوع إلى بيئة ثقافية مختلفة قد يعزز إمكانيات التعلم والتكيف الثقافى لديك.

اقرأ عن الثقافات الأخرى

يمكنك تعلم الكثير عن الثقافات الأخرى بقراءة بعض المعلومات التاريخية والجغرافية والسياسية المتوافرة لديك. قراءة كتاب عن تاريخ أسبانيا، مثلاً، يساعدك على فهم الأسباب التي تجعل مدينة كاستيلية، كمدرید تختلف إلى هذا الحد عن مدينة كاثالونية، كبرشلونة (وتساعدك من ثم على فهم أهمية ذلك لدى تفاعلك مع شخص أسباني). كذلك من المهم جداً متابعة آخر المستجدات السياسية وأخبار وأحداث العالم بالنسبة لشخص ناضج ثقافياً. وتيسر شبكة الإنترنت والقنوات الفضائية تلك المهمة إلى حد كبير، كما تظهر على شبكة الإنترنت معظم الصحف العالمية كصحيفة «الإنترناشونال هيرالد تريبيون» ومجلة «الإيكونوميست» فى حين تقدم معظم محطات التلفزة شرات إخبارية عن مختلف مناطق العالم. إضافة إلى القراءة عن ثقافات العالم الأخرى. يشكل

الأدب الروائي تكتيكاً تعليمياً فاعلاً، ويظهر أمثلة واضحة عن التأثير الثقافي على الموضوعات الإنسانية المشتركة.

مراقبة الممارسين

مراقبة الآخرين طريقة مفيدة لتعلم المزيد عن سلوكهم، وقد يتيح لك فرصة أفضل لتفهم ردود أفعالك تجاهها. راقب طائفة واسعة ومتنوعة من الناس حولك، وسوف تتعلم أشياء كثيرة عن الحاجة إلى الفضاء الشخصي، أو المعتقدات الشائعة حول استخدام الفضاء العام، وما إذا كان الآخرون يقضون أوقاتاً طويلة في الثرثرة على موائد الطعام، وما هي مظاهر سلوكهم التي تزعجك أو قد تدفعك إلى تبني سلوك سلبي تجاههم. كلما ازدادت معرفتك بالآخرين وبنفسك عبر هذه التجارب، أصبحت أكثر قابلية للتكيف الثقافي، لأنك تفهم بواضحة سلوكك وسلوك الآخرين بشكل أفضل، وتستطيع من ثم تغيير ردود أفعالك.

ما هو القاسم المشترك بين كل هذه الاقتراحات؟ إنها جميعاً تلزمك بالتفكير والعمل خارج إطار المنطقة الثقافية التي تتراح وتنزوي فيها. بالطبع، الانخراط في مثل تلك النشاطات لا يضمن نجاح عملية التكيف الثقافي، لكن استخدام المزيد من هذه الأساليب يضاعف قدرتك على استنباط وتطوير طرق جديدة للعمل والتفكير.

جرب التفاعلات عبر الثقافية وتعلم منها

هل حدث يوماً شيء طريف أو محرج أو غريب نتيجة سوء الفهم الثقافي، كأن تخطئ في طلب الوجبة لأنك لم تفهم لائحة الطعام، أو تستخدم لفظة عامية غير مقبولة لأنك لم تعرف الفروق الدقيقة وأطراف معاني بعض

الكلمات في لغة أجنبية؟ كلنا تقريباً يتذكر حالات مشابهة، وهذه التجارب الشخصية بعد ذاتها فرص تعلم نادرة وغنية، لأن الاختلافات الثقافية فيها جلية لدرجة أنك تتذكرها بوضوح وتعرف ردة فعلك تجاهها (لعلك ضحكت على الخطأ الذي ارتكبته أو ربما شعرت بالإحراج وسارعت إلى الاعتذار).

ارجع بمخيلتك إلى حالة كهذه واجهت فيها قدراً من الارتباك والإحراج نتيجة سوء فهم ثقافي. وبعد أن تفكر ملياً في الحادثة برمتها، حللها باستخدام الأسئلة التالية: لماذا كانت التجربة محرجة/ مربكة؟ ما الذي أسبى فهمه؟ لماذا أسبى فهمه؟ ما هي (بالتحديد) المنظورات المختلفة المؤثرة في تلك الحادثة؟ ما الذي تعلمت منها؟ إذا لم تتعلم شيئاً، أو إذا لم يتغير سلوكك أبته، فلم ذلك؟

إن تحليل تلك التجارب الشخصية أو التفكير في مضامينها قد يساعدك على فهم استجابتك عندما دفعتك الاختلافات الثقافية إلى الشعور بالضيق والانزعاج - وهذا هو العنصر الرابع في تنمية قدرتك على التكيف الثقافي. استخدم تلك التجارب لاكتشاف الاختلافات التي سببت ردة فعلك.

غيرَ سلوكك إذا كان ذلك ضرورياً بحيث تتصرف بطرق تحفف حدة النزاع، وتبني الثقة، وتبني الفاعلية الشخصية والمؤسسية.

مثل هذا التحليل لتجاربك واستجابتك يجعلك تؤدي دور «الإنثروبولوجي المتنقل»، حيث تراقب وتضع فرضياتك وتخبر أفكارك، وتعمل باستمرار على صقل وتشذيب ما تعلمته. استخدم المعلومات التي جمعتها من تلك العملية لفهم الحالة المحددة، والمنظورات الثقافية المتباينة للمشاركين، وحاول التوصل إلى قرار حول التصرف السليم، سواء في تلك الحالة أم في حالات مماثلة. بالطبع، ليس من السهل إتقان هذه العملية التحليلية، لكن الممارسة الدؤوبة ستساعدك على تطوير مستوى مهارة مقبولة.

ضع نفسك موضع «الإنثروبولوجي المتنقل» واسترجع تجاربك الشخصية في أوضاع ثقافية مختلفة وتأملها بامعان. دع جانباً لبرهة مشاعرك حول الموضوع وتجاه سلوك الشخص الآخر. اتبع الخطوات الثلاث التالية أثناء تذكر الحادثة: تقويم/ فرضية/ فعل. ويمكنك حفظها اختصاراً باسم: «ت. ف. ف»، وتعمل على النحو الآتي:

التقويم حاول أن تتذكر ما قاله الأشخاص المشاركون في الحادثة وما فعلوه. اكتب أو سجل ذكرياتك عما حدث وعن طريقة تفاعل الأشخاص المعنيين. ووصف سلوكهم كما تتذكره دون تأمل أو تخمين الأسباب الكامنة وراءه.

الفرضية راجع توصيفاتك. لماذا برأيك حدث ما حدث وعلى ذلك النحو؟ من خلال ما تعرفه وماتعلمته عن الأبعاد الثقافية، فكر كيف يمكن أن تشكل تلك الأبعاد الأساس الذي تقوم عليه بعض أو كل مظاهر السلوك التي وصفتها، ثم سجل أو دون إجاباتك. هل فكرت أثناء الحادثة بالبعواعت التي دفعت الأشخاص المشاركين إلى التصرف بتلك الطريقة؟ هل توقعت أن يتصرف سلوكهم في تلك الحالة؟ قارن بين استعراضك الأحداث (مستفيداً من تنامي وعيك الثقافي) وبين ذكرها لديك - هل تنظر إلى الحادثة بطريقة مختلفة الآن؟ هل كانت توقعاتك وتخميناتك في محلها، وما مدى قربها أو بعدها عن جدة الصواب كما تراها الآن؟

المعل توقع تصرفاتك في حالة مشابهة الآن، اعتماداً على معرفتك الحالية بالأبعاد الثقافية التي أدت إلى مختلف مظاهر ذلك السلوك. فكر بما فعلته آنذاك وبرود أفعال الآخرين تجاهه. هل توقعت تلك الاستجابات وقت حدوثها؟ ما هي البدائل التي كان بمقدورك القيام بها؟ ما ردود الأفعال التي كان يمكن أن تواجهها لو تصرفت بطريقة مختلفة في تلك

الفترة؟ عندما تبدأ باستخدام هذه العملية المفصلة وتطبيقاتها في الحالات الراهنة، اطرح أسئلة مشابهة، وتصرف بطريقة تساعدك على اختبار مدى صحة افتراضاتك.

إن استخدام مقارنة «ت. ف. ف.» في تقويم الحالات الراهنة والتفاعلات الماضية على حد سواء طريقة ممتازة. تعلمك من أخطائك وتجعلك أكثر قدرة على التكيف الثقافي. إذا كنت تعتقد أنك بحاجة إلى المزيد من التدريب على لعب دور «الإنثروبولوجي المتقل»، يمكنك تطبيق طريقة «ت. ف. ف.» على حالات وأوضاع أخرى. تماماً كما تفحصت الأبعاد والتوقعات الثقافية لدى مشاهدة فيلم أجنبي، يمكنك أيضاً مشاهدة الفيلم ذاته واستخدام الخطوات الثلاث نفسها في تحليل أوضاع يتفاعل فيها أناس من ثقافتك الأم مع أشخاص من ثقافات وبلدان أخرى. بالطبع، معظم التفاعلات التي تشاهدها على الشاشة مسطحة ونمطية، لكنها تتيح لك فرصة التفكير بما يحدث ثقافياً في عملية التفاعل، وبما تتوقع حدوثه لو تصرفت بطريقة مغايرة لسلوك شخصيات الفيلم. وتتماً كما تأملت حالاتك السابقة، قوّم الحالة الموصوفة عبر مراقبة الممثلين وما يقومون به. ضع مجموعة فرضيات حول ما يحدث، اعتماداً على فهمك للاختلافات الثقافية المعروضة. فكر بما يمكن أن تفعله في مشاهد معينة. أو كيف يمكن للشخصيات أن تتصرف بطرائق مختلفة لتحقيق نتائج مختلفة.

كذلك يمكنك التدريب على منهجية «ت. ف. ف.» في أحاديثك اليومية، حتى مع أشخاص تشترك معهم ببعض الجوانب الثقافية الأساس. على سبيل المثال، قد تتيح معادثة تجربتها مع زميل من عرق أو جنسية أو فئة عمرية مختلفة فرصاً كثيرة لتقويم ووضع الفرضيات والتصرف بطرق تدعم وتطور ذكاءك الثقافي.

التكيف الثقافي في العمل

تتضح الفوائد الكامنة لتنمية القدرة على التكيف الثقافي كمهارة قيادية كلما طالت فترة تدريبك عليه، وكلما ازدادت الحالات التي تجد نفسك فيها على تواصل مع أشخاص آخرين يختلفون عنك ثقافياً، إذا استطعت أن تتوقع بدرجة معقولة من الدقة أنماط سلوك محتملة، قد تدفع زميلاً في العمل إلى التصرف بشكل سلبي نتيجة الاختلافات الثقافية، فإن تلك المعلومة قد تساعدك على تجنب الخلاف أو حله. إن القدرة على تفهم الدوافع الثقافية واستباق الخلاف والنزاع حول قضية ثقافية مهمة، ستساعدك في إيجاد علاقات عمل أكثر فاعلية عبر مختلف الحدود الثقافية. قد يستغرق امتلاك هذه المهارة واتقانها بعض الوقت، فبعض المديرين يقضون عقوداً طويلة من العمل والعيش في بلدان أخرى قبل أن يتعلموا استخدامها بالشكل الصحيح، لكن عندما تتعلم تلك العملية وتمارسها بيسر وسهولة، سيكون بمقدورك على الدوام بناء وعيك الثقافي وتنمية قدرتك على التكيف مع مختلف الظروف. وبدورها ستمنحك تلك القدرة ميزة إدارية وقيادية حقيقية في عالم يزداد تنوعاً وتعقيداً.



قراءات مقترحة

- Dalton, M., Ernst, C., Deal, J., & Leslie, J. (2002). *Success for the new global manager: How to work across distances, countries, and cultures*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Elashmawi, F. (2001). *Competing globally: Mastering multicultural management and negotiations*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). London: Sage.
- Leslie, J. B., Dalton, M., Ernst, C., & Deal, J. (2002). *Managerial effectiveness in a global context*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Prince, D. W., & Hoppe, M. H. (2000). *Communicating across cultures*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Rhinesmith, S. (1996). *A manager's guide to globalization* (2nd ed.). Chicago: Irwin.
- Rosen, R. (2000). *Global literacies: Lessons on business leadership and national cultures*. New York: Simon & Schuster.
- Storti, C. (2001). *The art of crossing cultures*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Trompenaars, F. (1993). *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. London: The Economist Books.
- Walker, D. M., Walker, T., & Schmitz, J. (2003). *Doing business internationally: The guide to cross-cultural success*. New York: McGraw-Hill.
- Wilson, M., Hoppe, M. H., & Sayles, L. R. (1996). *Managing across cultures: A learning framework*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.



خلفية

في عام ١٩٩٨، بدأ «مركز القيادة الإبداعية» مشروعاً بحثياً يهدف إلى الإجابة عن مجموعة أسئلة حول الفاعلية الإدارية وتطبيقاتها وكيفية استفادة المديرين العاملين منها في بيئات عمل عالمية تزداد تعقيداً باطراد. ماذا عليهم أن يفعلوا؟ وهل يختلف عما كانوا يفعلونه حين كانوا يديرون أعمالهم في بلدانهم الأم، وإن كان الأمر كذلك، فكيف وما هي درجة الاختلاف؟ ما الذي يقتضيه أن يصبح هؤلاء مديرين فاعلين عندما يديرون أعمالاً عبر كل هذه الدول بوقت واحد؟ ما الذي يجب عليهم معرفته كي يصبحوا مديرين أكفاء وفاعلين؟

جاءت فكرة تنمية القدرة على التكيف الثقافي نتيجة تلك الدراسة (الموثقة في التقرير التقني «الفاعلية الإدارية في سياق عالمي» التي جرى لاحقاً تقصيصها إلى حد أبعد وتقديمها إلى المديرين الممارسين في كتاب «نجاح المدير العالمي الجديد»). وقد عرّف «مركز القيادة العالمي» التكيف الثقافي على أنه تنمية قدرة الشخص على التعامل مع الضغوط الناجمة عن الاختلافات الثقافية بحيث يستطيع متابعة التعلم.

ولجعل كل تلك المعارف متاحة للقادة المشاركين في البرنامج التعليمي لمركز القيادة الإبداعية، طور باحثو المشروع منهجاً دراسياً لتعليم المديرين كيفية تنمية قدراتهم الكامنة على التكيف الثقافي. وأضاف خبراء الموضوع في المركز - خصوصاً ماكسن دولتن ومايكل هوب ومينا ولسن - إسهاماتهم بتقديم فهمهم لأبعاد هذا المنهج الثقافية.

الكتاب الحالي يجمع بين النتائج التي توصل إليها البحث وإطار التعلم المقترح وبين الخبرات الميدانية المباشرة للكلية الدولية في مركز القيادة

الإبداعية. ويطور هذا الكتاب تلك المعارف الجماعية ويعممها، فينعكس بذلك إيمان المركز بأن التفاعل مع الآخرين المختلفين ثقافياً مهارة ضرورية يمكن تعلمها بالتجربة مع مرور الزمن.



موجز النقاط المفتاحية

القوة العاملة اليوم أكثر تنوعاً مما كانت عليه في الماضي، ومن المتوقع أن تصبح في المستقبل أكثر تنوعاً مما هي عليه الآن. إن زيادة قدرتك على إقامة تفاعل مؤثر مع أناس آخرين ينحدرون من ثقافة مختلفة تقتضي اكتساب نوع جديد من المرونة في التعامل مع قضايا الاختلاف والتغيير، نوع جديد من التكيف الثقافي. كما تتطلب الاستعداد والقدرة على تحديد وتفهم الاختلافات الثقافية والعمل بفاعلية عبرها. هذه الاختلافات تؤثر على التوقعات، وطرق العمل، والمواقف من السلطة، وعلى قضايا كثيرة أخرى، وبتمتية قدراتك على التكيف الثقافي، تتيح لتفاعلاتك مع الآخرين المختلفين فرقة أكبر لتقديم نتائج إيجابية وناجحة.

تتطلب القدرة على التكيف الثقافي أن تمنع النظر في أصولك الثقافية، وأن تتوقع مواجهة الاختلافات الثقافية، وأن تعلم نفسك المزيد عن الثقافات المختلفة، وأن تتعلم من تجاربك الثقافية. إن التكيف الثقافي مهارة قيادية حيوية لكل المديرين الذين يريدون أن يكونوا ناجحين، أو يحافظوا على نجاحهم، في بيئة عمل عالمية.

